



1.- Fundamentos legales

Los ESTATUTS de la Universitat de València (Artículo 4) disponen que “La Universitat de València està al servei del desenvolupament Intel.lectual i material dels pobles, del progrés del coneixement, de la pau, **de la igualtat entre les dones i els homes** i de la defensa ecològica del medi ambient.”

La LEY ORGÁNICA 1/2004 DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, en el artículo 4.7 dice: “**las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal**”.

La LEY ORGÁNICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, en el artículo 25, al referirse a la igualdad en el ámbito de la educación superior dice: “las administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres”. En el apartado 2.a, se añade: “**las administraciones públicas promoverán la inclusión en los planes de estudio en que proceda, la enseñanza en materia de igualdad entre mujeres y hombres**”.

El REAL DECRETO 1397/2007 que desarrolla la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, de Universidades, establece en el artículo 3.5.a: “entre los principios generales que deberán inspirar el diseño de los nuevos títulos, los planes de estudios deberán tener en cuenta que cualquier actividad profesional debe realizarse **desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debiendo incluirse en los planes de estudio en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos**”.

La ORDEN de 22 de marzo de 1995 del MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA adecua a su vez la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.

La LEY 9/2003, de la Comunidad Autónoma Valenciana para LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES en su artículo 9, al referirse a la promoción en la Universidad de la Igualdad de oportunidades, establece que: “**Las**

universidades deben promover la implantación de asignaturas y realización de proyectos docentes que incorporen la perspectiva de género". Y en su artículo 48 dice que: "Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la *utilización de un lenguaje no sexista*".

Los mencionados fundamentos legales estatales, autonómicos y estatutarios de la Universidad sobre formación, docencia e investigación en igualdad de género justifican plenamente la necesidad de contemplar en los Planes de Estudios formación sobre esta materia.

Además, en el caso del Grado en ADE, cabría añadir que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mundo empresarial es uno de los principios rectores de las políticas europeas y del derecho comunitario y es parte de la Agenda Renovada de Lisboa y de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo. En el ámbito de la participación económica, la Unión Europea ha reforzado su estrategia a través de iniciativas como el Plan de Trabajo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (COM (2006) 92 final) y el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (Conclusiones de la Presidencia 7775/1/06/ REV1).

Además, el REGLAMENTO (CE) Nº 1922/2006 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, de 20 de diciembre 2006, crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género [Diario Oficial L 403 de 30.12.2006] para velar por el avance de la equidad de género.

Finalmente, es también referencia la DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) [Diario Oficial L 204 de 26.7.2006].

2.- Análisis de los objetivos y de las competencias del título

La consideración de los estudios de género en el Grado de Administración y Dirección de Empresas (ADE) reviste especial importancia si tenemos en cuenta el objetivo central del título descrito en el Libro Blanco "formar profesionales capaces de desempeñar labores de gestión, asesoramiento y evaluación en las organizaciones productivas. Estas labores se pueden desarrollar en el ámbito global de la organización o en cualquiera de sus áreas funcionales: producción, recursos humanos, financiación, comercialización, inversión, administración o contabilidad. El graduado debe conocer la articulación del normal desenvolvimiento de todas estas áreas funcionales con los objetivos generales de la unidad productiva, de éstos con el contexto global de la economía y estar en condiciones de contribuir con su actividad al buen funcionamiento y a la mejora de los resultados. En concreto, debe saber identificar y anticipar oportunidades, asignar recursos, organizar la información, seleccionar y motivar a las personas, tomar decisiones, alcanzar objetivos

propuestos y evaluar resultados".

Teniendo en cuenta que el futuro ejercicio profesional de las egresadas y los egresados en ADE se va a desarrollar en un ámbito globalizado, claramente atravesado por las desigualdades de género como la dirección de empresas o instituciones, asesoría-consultoría, auditoría y análisis de procesos financieros de la empresa y las organizaciones, consideramos que abordar la problemática de género requiere una atención específica tanto en los objetivos como en las competencias del título. Hoy en día, la empresa que quiere resultar competitiva en un entorno internacional no puede quedar ajena a la inclusión de medidas que permitan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y sean acordes con las necesidades de la sociedad en la que actúan. La igualdad de oportunidades no es sólo una cuestión de justicia, en el futuro se convertirá en un factor decisivo del éxito empresarial en un entorno de competencia globalizado. Así se demuestra en las diferentes investigaciones realizadas en numerosas escuelas de negocios de todo el mundo, particularmente el *Centre for Women in Business Lehman Brother* (London School of Economics) o la Harvard Business School Press.

Según se destaca en la propuesta de grado de ADE los objetivos específicos del título "se engloban en tres grandes bloques de formación y aprendizaje de conocimientos teóricos: a) naturaleza de la empresa y su relación con el entorno económico inmediato y mediato, nacional e internacional; b) métodos y técnicas de dirección y organización de empresas; c) conocimientos instrumentales". Dichos objetivos "deben alcanzarse desde el respeto a los derechos fundamentales y a los Derechos Humanos; el respeto al medio ambiente; y trabajando a favor del progreso, la paz, los valores democráticos, la igualdad de género, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad universal de las personas con discapacidad y del desarrollo del entorno socioeconómico más próximo". Esta mención resulta adecuada aunque retórica, por lo que resulta recomendable una especificación diferenciada del compromiso con la defensa y práctica de las políticas de igualdad.

Por su parte, en las competencias del grado (genéricas personales e instrumentales, específicas generales, específicas del grado) solamente se hace alusión de manera indirecta a la problemática específica de género en la competencia genérica instrumental CGI11: "Capacidad para aplicar los principios económicos para el diagnóstico y resolución de problemas sociales como la inmigración, la discriminación y otros que afectan a la sociedad y mercado". Dado su carácter de desigualdad transversal y considerando las demandas sociales que se desprenden de los propios Procedimientos de consulta externos utilizados para la elaboración del plan de estudios (pp. 10-11): "Combinar los conocimientos de economía (macro y micro), gestión de empresas (...) gestión de recursos humanos, etc. con conocimientos y valores sobre los principios (...) de igualdad (...)", este planteamiento es insuficiente para abordar la temática de género. Por ello se considera necesaria la reformulación de las competencias a partir de un planteamiento integral de las aportaciones de los estudios de género que debería asegurarse haciéndose explícito no sólo en los objetivos, sino en las competencias generales y

específicas que el alumnado debe adquirir durante sus estudios y son exigibles para otorgar el título.

Para ello proponemos incorporar las siguientes competencias:

Entre las Competencias Genéricas Instrumentales, la CGI12 *Capacidad para el aprendizaje, la formación y el desarrollo del ejercicio profesional en todos sus ámbitos de actuación y perfiles incorporando la perspectiva de género.*

Entre las Competencias Genéricas Personales, la CGP6 *Capacidad para respetar la equidad de género como derecho humano básico y de justicia social.*

Entre las Competencias Genéricas Sistémicas, la CGS9 *Capacidad para contribuir positivamente a la sensibilización y a la superación de todas las formas de discriminación, en particular por razón de género, esencial para el desarrollo económico y la reducción de la pobreza.*

Entre las Competencias Específicas de Grado, CEG24 *Ser capaz de actuar a favor de la Igualdad de género en el ámbito empresarial* y CEG25 *Conocer la perspectiva de género en Recursos humanos*

Entre las Competencias Específicas en Asignaturas, la CEA92 *Aprender a detectar las desigualdades de género e implementar los instrumentos económicos para la eliminación de la discriminación por razón de género en las organizaciones económicas,* y CEA93 *Capacitar para la elaboración, implementación y evaluación de proyectos y planes empresariales que incorporen la perspectiva de género.*

3.- Valoración de los contenidos de las materias y los módulos

Además de los fundamentos legales recogidos en el apartado 1 que justifican la necesidad de introducir formación específica de género, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, señala en el *Título IV El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades* y en su artículo 45 evidencia que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres”. Dicha norma sienta como base esencial que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer*, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede mencionar los avances introducidos por las sucesivas Conferencias Mundiales sobre la Mujer desde 1975 en México hasta la Plataforma Acción Beijing+10 o los Planes de Acción en materia de género de instituciones internacionales como: Banco Mundial, la OIT, CSW, UNDP, UNICEF, FAO o UNESCO.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye uno de los principios rectores de las políticas europeas y del derecho comunitario y es parte de la Agenda Renovada de Lisboa. Asimismo la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo considera esencial el apoyo de la igualdad en el lugar de trabajo y la reducción de la segregación laboral, el techo de cristal y la brecha salarial por razón de género. El escaso volumen de empleo femenino y la segmentación laboral por razón de género son los principales problemas que recoge el Plan Nacional de Reformas de 2005-2010 en su VI Eje *Mercado de Trabajo y Diálogo Social*. También reconoce la importancia de las desigualdades laborales entre hombres y mujeres el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 cuando en su introducción al Eje 2 *Participación Económica* afirma que: "la participación económica de las mujeres es esencial, no sólo por razones de equidad e igualdad, sino por cuestiones estratégicas. Los países que no utilizan el talento de la mitad de su población realizan una asignación de recursos poco eficiente, crecen menos y ponen en riesgo su competitividad. Reforzar la educación, el empleo y la participación en la propiedad y el poder económico de las mujeres influye en su capacidad de controlar el entorno y contribuye al desarrollo económico". Todos estos compromisos nacionales e internacionales en materia de género traen consigo, desde un punto de vista práctico, la necesidad de incorporar la perspectiva de género en cada uno de los ámbitos o áreas en que los/las futuras egresadas en ADE pueden ejercer sus actividades profesionales en diferentes niveles de responsabilidad, especialmente en la dirección y gestión de empresas privadas y sector financiero, departamentos de recursos humanos, fiscalidad, sector exterior, gestión de patrimonios, administración, contabilidad y auditoría, fiscal, asesoría y consultoría en otros ámbitos (urbanismo, medio ambiente, sistemas de información e igualdad de género). Máxime si, como se reconoce en los objetivos del título, se pretende formar a profesionales "con mentalidad abierta para adaptarse a los nuevos escenarios profesionales que su devenir profesional le pueda demandar".

Puesto que las desigualdades de género atraviesan todas las dimensiones estructurales de la desigualdad social (clase, etnia, prestigio, poder, etc.) y son la causa de la segregación laboral, el techo de cristal o la discriminación salarial de las mujeres entre otros aspectos que evidencian la posición de desventaja de las mujeres a nivel globalizado, adquirir la perspectiva de género como herramienta conceptual y metodológica es imprescindible para el análisis de los procesos económicos y la adaptación de la gestión de recursos humanos de las organizaciones empresariales a los planes de igualdad.

Y aunque efectivamente en el grado en ADE se reconoce la importancia del tratamiento transversal de la igualdad entre mujeres y hombres y así se recoge en la competencia genérica instrumental CGI.11 "Capacidad para aplicar los principios económicos para el diagnóstico y resolución de problemas sociales como la inmigración, la discriminación y otros que afectan a la sociedad y mercado", las materias que la incorporan -*Fundamentos de Marketing e investigación de mercados, Principios de Dirección financiera, Economía, Macroeconomía, Historia, Economía Española y Mundial, y Fiscalidad*- no la reflejan posteriormente ni en los resultados de aprendizaje ni en el contenido de sus asignaturas.

Por otra parte, esta CGI.11 no se recoge ni en las competencias ni en los contenidos de otras materias claramente atravesadas por las desigualdades de género, como son las del módulo 1 (*Fundamentos de la dirección de empresas, Dirección estratégica de la empresa, Dirección de empresas internacionales*), módulo 2 (*Formulación de la información financiera, Análisis de la información financiera, Contabilidad de Gestión*), del módulo 4 (*Matemática financiera*), del módulo 6 (*Derecho*), del módulo 7 (*Matemáticas, Estadística, Ampliación de Estadística, Econometría*) ni del módulo 8 (*Comunicación*). Según la LEY ORGÁNICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES en virtud de sus artículos 20 *Adecuación de estadísticas y estudios*, artículo 42 *Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres*, artículo 44 *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*, artículo 45 *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad*, artículo 51 *Criterios de actuación de las Administraciones Públicas*, artículo 61 *Formación para la igualdad*, artículo 69 *Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios*, Artículo 71 *Factores Actuariales*, artículo 73 *Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad* y artículo 75 *Participación de las mujeres en los Consejos de Administración en las sociedades mercantiles*, es necesario garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en los contenidos de estas materias -que por tanto deberán, además, integrarlos en sus guías docentes.

Respecto a las seis intensificaciones curriculares que se proponen en el grado de ADE, la CGI11 se incorpora en buena parte de las asignaturas (Herramientas y habilidades directivas, Estrategia y gestión de operaciones y logística, Aspectos legales de las operaciones y la logística, Conocimiento del mercado y el consumidor, Gestión del marketing, Aspectos legales del marketing y la publicidad, Finanzas corporativas y empresariales, Operaciones bancarias y mercados financieros, Técnicas cuantitativas en finanzas, Fiabilidad de la información financiera, Estrategia y gestión de recursos humanos, Aspectos legales de gestión de recursos humanos, Mercado laboral y comportamiento económico y Sistemas de previsión social complementaria) pero no en las siguientes: Estrategia y desarrollo corporativo, Metodología de Encuestas, Regulación y políticas contables, Factor humano y comportamiento organizativo, Derecho de la empresa y Derecho Financiero). Sin embargo, al igual que en los contenidos generales del grado, la consideración de la competencia CGI11 no se refleja en los contenidos de ninguna de las materias ni asignaturas de estos itinerarios.

Hay que destacar la ausencia de formación básica en igualdad, así como un insuficiente tratamiento de la transversalidad, dado que en ninguna de las competencias ni en los descriptores de las materias ni asignaturas del grado en ADE se recogen contenidos formativos en género. En este sentido, se propone una **materia básica** de 6 ECTS **ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL ENTORNO EMPRESARIAL** que mejore la comprensión de las desigualdades de género, despertando el sentido crítico del alumnado desde el inicio de los estudios del grado.

La incorporación de la formación en igualdad permite valorar y optimizar las

potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la organización. El objetivo de esta materia consiste en introducir la perspectiva de género como herramienta conceptual y metodológica en el análisis de procesos económicos y la gestión empresarial en un contexto globalizado orientada a:

1. Conocer la aplicación del enfoque integrado de género y los procesos de construcción de las identidades laborales de género.
2. Analizar y explicar los procesos de desigualdad que la división sexual del trabajo (re)produce en el contexto empresarial.
3. Construir y utilizar herramientas de diagnóstico, planificación, intervención y/o evaluación de proyectos empresariales desde una perspectiva de género.
4. Buenas prácticas corporativas en materia de igualdad de género.

Esta materia obligatoria permite abordar como contenidos temas de intervención específica desde una perspectiva de género para cada uno de los itinerarios propuestos en el grado.

Además se propone la inclusión de una **asignatura de 6 ECTS** en la intensificación curricular Dirección de recursos humanos **RECURSOS HUMANOS Y GÉNERO** en la que se aborden como contenidos temas de intervención específica para adaptar la gestión de los recursos humanos en las empresas a los acuerdos internacionales sobre igualdad de género: diagnóstico laboral de género en el contexto macroeconómico y en las organizaciones empresariales, negociación colectiva desde una perspectiva de género, Planes de Igualdad de Empresas, estilos de liderazgo, cultura organizativa y responsabilidad social, políticas de selección, promoción y valoración de puestos de trabajo equitativas, políticas de empleo e iniciativas empresariales para mujeres, mainstreaming y políticas de re-conciliación de vida privada y profesional.

4.- Valoración del lenguaje

La importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes, ha motivado la necesidad de plantear la diferenciación del uso del masculino o del femenino en la designación de las múltiples profesiones y actividades para las que se venía empleando tradicionalmente el masculino. Así mismo, la preocupación por evitar discriminaciones por razón de sexo y de representar adecuadamente a las mujeres, ha llevado a sectores significativos de la sociedad española y a las autoridades educativas a la idea de que, en coherencia con propiciar un uso adecuado del lenguaje, se adopten las medidas necesarias a fin de que los títulos académicos oficiales se adecúen en su expresión a la naturaleza femenina o masculina de quienes los obtengan.

Además de la normativa estatal y autonómica, recientemente el *Informe sobre Lenguaje no Sexista* del Parlamento Europeo, además de manifestar que “la utilización de un lenguaje no sexista es algo más que un asunto de corrección política”, ya que “...influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones”, hace una serie de recomendaciones para evitar la

utilización genérica o neutral del masculino, "...percibida cada vez más como una discriminación contra las mujeres". Entre otras, estas recomendaciones incluyen la del uso de sustantivos genéricos y colectivos, perífrasis, construcciones metonímicas, formas pasivas o estructuras con "se", uso de formas verbales impersonales, así como desdoblamientos en la medida que resulte posible.

En el texto propuesto del Grado de Economía, el término masculino utilizado como genérico es dominante. Así, se menciona al *alumno* o *los alumnos* en 149 ocasiones, y nunca a *la alumna*, al *profesor* o *profesores* (68 veces), pero nunca a *la profesora*; al *tutor* o *tutores* (19 veces) y nunca *la tutora* o *tutoras*.. Se nombra al *graduado* o *graduados* en 30 ocasiones, de las cuales solamente en 7 ocasiones se usa la forma barrada "graduado/a" o "graduados/as". Del mismo modo, aparecen nombrados *el titulado* y *los titulados* en 21 ocasiones, y sólo una la titulada, en la forma barrada "titulado/a". *El estudiante* o *los estudiantes* aparecen mencionados en 419 ocasiones, de las cuales solamente en 179 se incluye a las chicas usando las formas "el/la estudiante" o "los y las estudiantes". El término inclusivo *profesorado* se utiliza en 40 ocasiones, lo cual resulta oportuno, y el de *alumnado* se utiliza en una única ocasión.

5.- Recomendaciones

Primera: Incluir entre los Objetivos generales del título una referencia específica y diferenciada al *Compromiso con la defensa y práctica de los principios de igualdad entre mujeres y hombres*

Segunda: Integrar los temas sugeridos en una materia básica de 6 ECTS *Análisis de género en el entorno empresarial* que introduzca al alumnado en este área temática y una asignatura de 6 ECTS *Recursos humanos y género* en la intensificación curricular Dirección de recursos humanos que complemente esta formación básica.

Tercera: Con carácter general, respetar efectivamente la transversalidad de género, de manera que las diferentes materias y asignaturas del grado recojan en sus propias competencias las competencias de grado (actual y propuestas): genéricas instrumentales (CGI11 y CGI12), genéricas personales (CGP6), genéricas sistémicas (CGS7 y CGS9), específicas de grado (CEG24 y CGE25) y específicas de asignatura (CEA92 y CEA93) y así se garantice en los contenidos específicos de las guías docentes *correspondientes*, reconociendo las aportaciones disciplinares que se han hecho desde los estudios de género a la materia de que se trate.

Cuarta: Garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en los contenidos de las siguientes materias –y en sus guías docentes: Fundamentos de la dirección de empresa, Dirección estratégica de la empresa y Dirección de empresas internacionales (del Módulo 1). Formulación de la información financiera, Análisis de la información financiera y Contabilidad de Gestión (del Módulo 2), Matemática financiera (del Módulo 4), Derecho (del Módulo 6), Matemáticas, Estadística, Ampliación de Estadística y Econometría (del Módulo 7) y Comunicación (del Módulo 8)

Quinta: incorporar la perspectiva de género en los contenidos de las siguientes asignaturas que componen las 6 intensificaciones curriculares propuestas en el grado de ADE:

1. Estrategia y desarrollo corporativo
2. Estrategia y gestión de recursos humanos
3. Métodos de análisis
4. Herramientas y habilidades directivas
5. Factores de competitividad
6. Aspectos legales de la gestión de RRHH
7. Aspectos legales del marketing y la publicidad
8. Métodos de análisis
9. Métodos de encuestas
10. Finanzas corporativas internacionales
11. factor humano y comportamiento organizativo
12. Mercado laboral y comportamiento económico

Sexta: Eliminar las formas sexistas del lenguaje, visibilizar a las profesoras, estudiantes, investigadoras, técnicas, empresarias, trabajadoras, auditoras, etc, y utilizar vocablos que sean inclusivos de ambos géneros.

Valencia, 15 de julio de 2009

Fdo.: A. Olga Quiñones Fernández
Directora